

### Список литературы

1. Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. 2011. № 7-8. С. 9.
2. Бескровная Н. С. Управление человеческими ресурсами в российском малом бизнесе. М.: ЭКО, 2010. 210 с.

*В. М. Лавлинский*

### САМОМЕНЕДЖМЕНТ. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТЕХНОЛОГИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ

На сегодняшний день, менеджмент является одним из важнейших атрибутов жизни нашей страны. Появление самоменеджмента как такового обусловлено процессами становления управленческой среды в нашей стране, ускоренными темпами жизни, а также усиливающимся давлением внешней среды управления. Тому, кто подготавливает себя к работе в качестве руководителя или уже является таковым, в первую очередь, необходимо уметь преобразовывать нетипичные ситуации, в ситуацию направленных и выполнимых задач. Даже в ситуации цейтнота можно посредством планирования времени, использования методов организации труда лучше осуществлять свою деятельность, каждый день оставляя резерв времени (включая время для досуга) для действительно руководящих функций [1].

Нельзя не принять во внимание тот факт, что изменения в повседневной жизни и в управленческой сфере в частности, повышают требования к управленческому персоналу, его профессионализму, обучению и переподготовке. Организации не могут взять на себя развитие всех навыков у всех менеджеров. Как отметили М. Вудкок и Д. Френсис [2], это привело бы к истощению ресурсов организации и подрыву ее стабильности. Поэтому поддержание своего постоянного роста и развития становится личной необходимостью каждого менеджера. Эту задачу и должен выполнять самоменеджмент [3].

Очень важным фактом является то, что потребность в мотивации творческого потенциала каждого работника и невозможность удовлетворить ее в рамках традиционного менеджмента и усилиями самих организаций вызвали к жизни процесс социологизации и психологизации менеджмента, на волне которого и возникло направление самоменеджмента, открывающее перспективы для исследования и практической реализации индивидуальной деловой карьеры.

Затрагивая философские истоки самоменеджмента, следует особое внимание обратить на формирование личной философии. Ведь именно от того, как зарождается своя философия, возникает и саморегуляция как менеджмент своей деятельности. Наша личная философия складывается из

того, что мы знаем, и из того, как мы пришли к тому, что теперь знаем. В течение всей нашей жизни мы получаем информацию из множества источников. То, что мы знаем – мы узнаем в школе, от друзей, в процессе общения, под влиянием средств массовой информации, дома, на улице. Эти знания приходят к нам из книг, мы получаем их, слушая и наблюдая за происходящим вокруг нас. Источники знаний и информации, которые вносят вклад в формирование нашей сегодняшней философии, фактически неисчерпаемы. Когда мы становимся взрослыми, вся новая информация, которая встречается на нашем пути, пропускается через фильтр нашей личной философии. Концепции, которые, как нам кажется, согласуются с теми заключениями, к которым мы уже пришли раньше, пополняют наш запас знаний и служат подкреплением сегодняшних суждений. Те же идеи, которые, как мы полагаем, противоречат нашим нынешним убеждениям, обычно быстро отвергаются.

Мы постоянно находимся в процессе проверки своих уже существующих мнений и суждений с точки зрения их точности или подтверждения в свете новой поступающей информации. Когда мы соединяем новые знания со старыми, то результатом может быть или укрепление прошлых убеждений, или расширение существующих взглядов в свете новой и ценной информации о жизни и о людях. Те же убеждения, которые формируют личную философию, определяют и нашу систему ценностей. Наши убеждения ведут к определенным решениям относительно того, что для нас ценно в жизни. В течение каждого дня мы выбираем делать то, что считаем ценным.

Если человек решает каждый день вставать в пять утра, чтобы как можно лучше использовать все имеющиеся возможности, которые позволят ему лучше обеспечивать свою семью, то что фактически делает этот человек? Он делает то, что согласно его личной философии является для него ценным. И наоборот, человек, предпочитающий спать до полудня, тоже делает то, что считает ценным. Однако результаты, вытекающие из этих двух различных философий – того, что люди считают ценным, – будут совершенно различными.

Самоменеджмент предполагает развитие у человека самомотивации [4]. И один из приемов – это рефрейминг. Рефрейминг – это специальный прием, который позволяет увидеть ситуацию, факт, действие под иным, непривычным для человека углом зрения. В классическом примере оптимист видит стакан с водой наполовину заполненным, пессимист же считает его наполовину пустым. Зная, какая установка для сотрудника является приоритетной – позитивная (стремление) или негативная (избегание), – вполне возможно частично спрогнозировать его действия в той или иной ситуации. Руководители с помощью специальных приемов могут влиять на формирование положительного восприятия действительности у подчинен-

ных, развивать у них умение видеть другую сторону событий [5]. Приемы рефрейминга замечательно работают в следующих вариантах:

- переформулирование сообщений: «Мы даем Вам дополнительный проект, чтобы Вы могли проявить себя и доказать свою способность к дальнейшему росту» вместо: «Вы получаете дополнительную нагрузку за те же деньги»;
- постановка факта или ситуации в выгодный для сравнения ряд: «Наш отдел загружен гораздо меньше, чем бухгалтерия», «Вы сейчас делаете эту работу быстрее, чем три месяца назад»;
- использование контрастов со словом «или»: «Лучше, если я пообещаю Вам необходимые средства, или скажу о реальных ресурсах, которые могу гарантировать?».

Использование рефрейминга ни в коем случае не подразумевает обмана: все факты, характеризующие иную сторону события, явления или качества человека, обязательно должны соответствовать действительности. Желательно, чтобы руководители, рекомендуя этот прием сотрудникам, показывали также его преимущества для самомотивации.

Практика показывает, что люди, которые регулярно используют его, значительно более удовлетворены и счастливы, причем не только на работе, но и в личной жизни.

#### Список литературы

1. Хроленко А. Самоменеджмент. М.: Экономика, 2005. 250 с.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: пер. с англ. В. А. Львова; под ред. Л. И. Евенко. М.: Дело, 2006. 320 с.
3. Добротворский И. Самоменеджмент: Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем. М.: Приор-издат, 2003. 272 с.
4. Кинан К. Самоменеджмент : пер. с англ. Л. В. Квасницкой; под ред. Н.В. Шульпиной. М.: Эксмо, 2006. 80 с.
5. Шейнов В. Практические приемы менеджмента: учебное пособие. М.: Амалфея, 2005. 160 с.

*Л. Ю. Макарова, И. В. Тесленко*

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В условиях неустойчивой экономики все большее значение приобретает необходимость разработки и внедрения эффективной системы управления на промышленных предприятиях, которая обеспечивала бы постоянное улучшение производственного процесса и реализацию мероприятий по повышению конкурентоспособности продукции, товара и организации в целом, особенно в крупных производственных предприятиях.